

На форму і зміст системи цінностей впливають ряд факторів:

- реальний зміст конкретної діяльності;
- політичні і соціальні традиції країни, де знаходиться організація;
- особисті погляди співробітників організації.

Наявність настільки різнорідних факторів мала б викликати труднощі на шляху вироблення єдиних і універсальних для будь-якої організації принципів.

Однак експерти вказують на процес формування загальної, зручної і придатної корпоративної культури, яка зводиться до такого переліку:

- 1) завжди виконувати свої обов'язки на найвищому рівні компетентності;
- 2) брати на себе ініціативу і йти на ризик;
- 3) пристосовуватися до змін;
- 4) приймати рішення;
- 5) працювати в команді;
- 6) бути "відкритим" для інформації, знань, новин про потенційні або актуальні проблеми;
- 7) довіряти і бути гідним довіри;
- 8) поважати інших (клієнтів, колег, постачальників та ін.), а також самого себе;
- 9) відповідати за свої вчинки і приймати на себе відповідальність;
- 10) застосовувати критичний підхід і прислухатися до критики на свою адресу, винагороджувати і бути нагородженим залежно від результатів.

Отже, корпоративну культуру можна визначити як комплекс думок, еталонів поведінки, настроїв, символів, стосунків і способів ведення діяльності, що поділяються членами організації і обумовлюють індивідуальність організації.

Волуйко К.С. ст. гр. ЕП 12С

(науковий керівник Романюк Л.М., к.е.н., доц.)

Кіровоградський національний технічний університет

СУТНІСТЬ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Певні базові принципи і норми як грошової винагороди, так і соціальних пільг для найманих робітників закладені в законодавчих нормах кожної держави, однак розробка і провадження системи

компенсацій є прерогативою кожного підприємства.

Кожний найманий працівник вносить свій вклад в розвиток підприємства. Цілком очевидно, що за це він повинен мати певну винагороду. Компенсаційний пакет і є уніфікованою системою винагороди за виконану роботу.

При розробці компенсаційної політики, яка є ефективним інструментом залучення і утримання кваліфікованого персоналу, на підприємстві доцільно впровадити наступні заходи:

1. Залучення компетентних працівників на підприємство. В умовах жорсткої конкуренції між власниками за залучення трудових ресурсів важливо побудувати конкурентоспроможну систему компенсацій, преш за все стосовно тієї категорії співробітників, робота яких пов'язана з базовими циклами діяльності підприємства.

2. Утримання працівників на підприємстві. Якщо рівень компенсацій на підприємстві не відповідає нормам, які склалися в даному сегменті ринку, підприємство ризикує втратити робітників, які є найбільш цінним ресурсом в наступному отриманні прибутків, тим більше, що в пошук, навчання і мотивацію робітників були вкладені значні кошти.

3. Стимулювання виробничої діяльності. Система компенсацій повинна стимулювати активність працівника перш за все в тому напрямку діяльності і в тій якості, де підприємство очікує від нього максимальних результатів. Продуктивність праці, старанність і професійне зростання, ініціативність і креативність – ці і інші компетенції можуть бути об'єктом цілеспрямованої політики стимулювання через спеціальні винагороди.

4. Оптимізація витрат на персонал. Збалансована компенсаційна політика дозволяє оптимізувати витрати на персонал при поєднанні грошових форм винагороди з використанням бенефітів.

5. Функціональність і адміністративна ефективність. Система компенсацій повинна бути прозорою і зрозумілою трудовому колективу, не погіршувати взаємовідносини між окремими працівниками або різними групами працівників. Разом з тим система повинна бути функціональною, тобто відносно простою для адміністрування.

6. Відповідність законодавству. Компенсаційна політика підприємства не повинна входити в суперечність з трудовим законодавством держави.

Отже, компенсаційна політика підприємства повинна бути орієнтованою на максимальний рівень винагороди за висококваліфіковану і високоефективну трудову діяльність.

Разом з тим неможливо побудувати оптимальну компенсаційну

політику без знання відповідних пропозицій на ринку праці. Хоча грошова винагорода, безумовно, є основним фактором компенсаційної політики підприємства, необхідно розглянути соціальний пакет як важливий інструмент компенсаційної політики.

Поряд з фінансовою винагородою існує паралельна форма непрямой матеріальної компенсації робітникам у формі соціальних пільг (або бенефітів), що об'єднуються в так званий соціальний пакет підприємства, який може стати дійовим інструментом компенсаційної політики тільки при цілеспрямованій роботі щодо його розробки і впровадження.

Вважаємо, за доцільне пропонувати систему бенефітів, оскільки:

- соціальні пільги дозволяють забезпечити реальне поліпшення умов життя працівникам, при незначних витратах з боку підприємства;

- завдяки бенефітів підприємство може пропагувати серед співробітників певні цінності. Наприклад, за допомогою компенсації вартості абонементів до спортзалу або басейну можна заохочувати здоровий образ життя;

- соціальні пільги є додатковим фактором позитивного психологічного впливу на співробітників, оскільки підкреслюють цінність і значимість конкретного робітника для підприємства, підвищує його самооцінку і, відповідно, лояльність до підприємства на основі поєднання цілей підприємства та його власних цілей;

- пакет соціальних пільг сприяє формуванню доброго іміджу підприємству як для зовнішніх спостерігачів так і для самого підприємства.

Основна тенденція в розвитку компенсаційних політики підприємства полягає у відносному збільшенні соціальних пільг і виплат в загальній системі винагород. Розвинута соціальна політика підприємства вказує на те, що в стратегічних цілях підприємства існують не тільки максимізація підприємницького прибутку, але і соціальне забезпечення співробітника, розвиток його особистості. І як доводить досвід, такі підприємства є найбільш ефективними та успішними на ринку.

Література

1. Тумакова С.В. Социально - экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сти. – Донецьк, 2005. – 436с.

2. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сти. – Донецьк, 2006. – 208 с.